

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN ADITYA BEACH RESORT LOVINA SINGARAJA TAHUN 2014

Ngurah Agung Guruh Saputra

Jurusan Pendidikan Ekonomi
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: guruh_ajus@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) karakteristik individu karyawan pada Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014, (2) komitmen organisasi karyawan pada Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014, (3) pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi pada karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014. Penelitian ini merupakan penelitian kausal. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Aditya Beach Resort yang berjumlah 58 orang karyawan. Data dikumpulkan dengan metode dokumentasi dan kuesioner, data yang diperoleh tersebut kemudian dianalisis dengan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan (1) karakteristik individu karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014 meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, jumlah tanggungan dan tingkat pendidikan. (2) komitmen organisasi karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja dikategorikan sedang dengan presentase 43%. (3) karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja pada tahun 2014 dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,299 > 2,00324$ dengan tingkat signifikansi 0,025.

Kata kunci: karakteristik individu, komitmen organisasi.

Abstract

This research determines (1) Individual characteristics of employees at Aditya Beach Resort Lovina Singaraja 2014, (2) organizational commitment of employees at Aditya Beach Resort Lovina Singaraja 2014, (3) Effect of individual characteristics on organizational commitment of employees at Aditya Beach Resort Lovina Singaraja 2014. This research is causal. This research population is all employees of Aditya Beach Resort which amounts to 58 employees. Data collected by the documentation and questionnaires methods. Data obtained then analyzed by simple linear regression analysis. The results showed (1) individual characteristics of employees at Aditya Beach Resort Lovina Singaraja 2014 include age, gender, marital status, tenure, number of dependents and education level. (2) Employees' organizational commitment at Aditya Beach Resort Lovina Singaraja being categorized with percentage, 43%. (3) Individual characteristics affect employees' organizational commitment Aditya Beach Resort Lovina Singaraja, 2014 with the results $t_{count} > t_{table}$ or $2.299 > 2.00324$ with significance level 0,025.

Keywords: the individual characteristics, organizational commitment

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan tempat individu mendapatkan suatu rasa aman, status, penghargaan diri (*selfesteem*), keterikatan (*affiliation*) dan kekuasaan, sehingga keberadaan organisasi merupakan suatu wadah atas berbagai tujuan, harapan, dan kepentingan. Sekelompok orang mendirikan organisasi dengan suatu alasan bahwa organisasi akan dapat mencapai sesuatu yang tidak dapat dicapai secara perseorangan. Tujuan dan sasaran organisasi akan dapat dicapai lebih efisien dan efektif melalui tindakan-tindakan yang dilakukan secara kolektif dan diselenggarakan dengan persetujuan bersama. Hampir semua organisasi menghendaki agar semua orang yang masuk dalam organisasi secara garis besar menganut nilai, sikap, dan tujuan yang sama. Hal tersebut semata-mata untuk memelihara kesatuan dan kelangsungan organisasi. Sementara itu, individu dengan berbagai macam tujuan dan kepentingan masuk dalam organisasi dengan harapan mendapatkan suatu kepuasan, baik secara ekonomis maupun psikologis. Seandainya, keberadaan setiap individu dalam organisasi tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka sebagian orang akan memilih untuk meninggalkan organisasi atau sejak permulaan sudah menghindari untuk memasukinya. Sehingga, untuk mengikat anggota organisasi diperlukan adanya keserasian tujuan dan kepentingan. Hal tersebut adalah penting untuk mempermudah proses pengelolaan organisasi.

Sebagai sumber daya yang umum bagi semua organisasi, karyawanlah yang akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam menjalankan semua aktivitas, sebuah perusahaan atau organisasi tidak lepas dari peranan karyawan sebagai pengelolanya. Oleh karena itu, perlu bagi pimpinan perusahaan mengetahui karakteristik individu dalam perusahaannya atau organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tentunya memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Karakteristik individu adalah keadaan atau ciri-ciri individu yang dibawa ke dalam suatu organisasi. Karakter karyawan ini sangatlah mempengaruhi komitmen karyawan dalam sebuah organisasi. Dyne dan Graham (2005) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor karakteristik personal (individu). Karakteristik individu karyawan tersebut meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jumlah tanggungan.

Steers (2000) mengembangkan sebuah model hubungan sebab akibat terjadinya komitmen terhadap organisasi. Menurut Steers ada tiga penyebab komitmen organisasi, yaitu: karakteristik pribadi (kebutuhan berprestasi, masa kerja/jabatan, dan lain-lain), karakteristik pekerjaan (umpan balik, identitas tugas, kesempatan untuk berinteraksi, dan lain-lain) dan pengalaman kerja. Model yang dikembangkan Steer ini kemudian dimodifikasi oleh Mowday, Porter dan Steers (dalam Supriyanto, 2000) menjadi karakteristik pribadi (usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin), karakteristik yang berkaitan dengan peran, karakteristik struktural dan pengalaman kerja (Sjabadhyni, 2001:460).

Usia karyawan dalam sebuah organisasi mempengaruhi komitmen seorang karyawan terhadap perusahaannya. Robbins (2003) menyatakan bahwa semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi. Hal ini disebabkan oleh kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia.

Dyne dan Graham (2005) menyatakan bahwa, jenis kelamin pegawai mempengaruhi komitmen organisasi karena pada umumnya wanita menghadapi tantangan yang lebih besar dalam

mencapai karirnya menyebabkan komitmennya lebih tinggi terhadap organisasi. Selain itu status perkawinan juga memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Robbins (2003) menyatakan bahwa pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Hal ini berbanding terbalik dengan tingkat pendidikan. Mathieu dan Zajac (1990) mengemukakan bahwa tingkat pendidikan berkorelasi negatif kecil dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula harapannya sehingga tidak mungkin dipenuhi oleh organisasi, akibatnya semakin rendah komitmen karyawan pada organisasi.

Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh masa kerja. Robbins (2003) mengemukakan semakin lama karyawan bekerja pada suatu organisasi, semakin memberi dia peluang untuk menerima tugas-tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasan bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih tinggi dan peluang menduduki jabatan atau posisi yang lebih tinggi. Karyawan yang masa kerjanya lebih lama umumnya dimiliki oleh karyawan yang usianya relatif tua. Hal ini disebabkan oleh jumlah tanggungannya yang semakin bertambah dan akan berpengaruh terhadap komitmennya. Siagian (2008) menyatakan bahwa semakin besar jumlah tanggungan seseorang maka akan semakin besar komitmennya terhadap organisasi, sebab seseorang akan semakin rajin dan bersemangat dalam bekerja sehingga kecenderungan absensi lebih kecil. Disamping itu, seseorang akan terus bertahan dalam organisasi atau semakin besar jumlah tanggungan maka kecenderungan untuk pindah pekerjaan semakin kecil.

Komitmen organisasi merupakan suatu aspek penting dalam kehidupan organisasi, yang menjadi wadah setiap individu terlibat dalam organisasi dan

memberikan kontribusinya terhadap organisasi. Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak dibicarakan dan diteliti, baik sebagai variabel terikat, variabel bebas, maupun variabel mediator. Hal ini antara lain dikarenakan organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya. Menurut Greenberg dan Baron (1993), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi. Mowday, Porter, dan Steers (1982) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi.

Salah satu usaha untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan adanya partisipasi semua anggota organisasi yang diwujudkan dalam suatu bentuk yang disebut dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu aspek penting dalam kehidupan organisasi, termasuk individu yang terlibat dalam organisasi dan memberikan kontribusinya terhadap organisasi. Dalam beberapa penelitian dikemukakan bahwa seorang karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, ada kecenderungan karyawan tersebut puas terhadap pekerjaan maupun terhadap organisasi tersebut berada.

Salah satu akibat dari kurangnya komitmen organisasi karyawan terhadap sebuah organisasi atau perusahaannya adalah pemogokan kerja, kemangkiran kerja, tingkat absensi, dan keluar masuk (*turnover*). Pemogokan kerja, kemangkiran kerja, tingkat absensi, dan keluar masuk (*turnover*) karyawan merupakan masalah yang sering dihadapi oleh organisasi atau perusahaan, sehingga pada akhirnya menimbulkan penurunan produktivitas kerja

atau macetnya sistem yang ada. Sementara biaya-biaya yang harus ditanggung oleh organisasi perusahaan jika terjadi pemogokan sering kali tidak efisien dan tidak relevan terhadap produktivitas yang pada akhirnya akan berpengaruh pada penurunan kualitas produk maupun pelayanan yang ada.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Aditya *Beach Resort* Lovina Singaraja tentang Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Aditya *Beach Resort* Lovina Singaraja. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah karakteristik individu (X) dan komitmen organisasi (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang karakteristik individu karyawan, komitmen organisasi karyawan dan pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi pada karyawan Aditya *Beach Resort* Lovina Singaraja Tahun 2014. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kasual yang digunakan untuk memperoleh eksplanasi yang teruji mengenai pengaruh karakteristik individu karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan. Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menentukan hubungan dan pengaruh dari satu variabel terhadap variabel lainnya.

Penelitian ini berlokasi di Aditya *Beach Resort* Lovina Singaraja, yaitu tepatnya di jalan Raya Lovina Singaraja. Subjek dalam penelitian ini adalah Manager Personalia Aditya *Beach Resort* Lovina Singaraja. Sedangkan, objek dalam penelitian ini adalah karakteristik individu karyawan dan komitmen organisasi karyawan pada Aditya *Beach Resort* Singaraja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Aditya *Beach Resort* Lovina Singaraja yang berjumlah 58 orang karyawan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden. Data

ini berupa data komitmen organisasi Aditya *Beach Resort* Lovina Singaraja. Kuesioner tersebut diisi oleh kepala bagian personalia Aditya *Beach Resort* Lovina Singaraja. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk dokumen-dokumen atau catatan dan arsip-arsip yang dimiliki mengenai usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, jumlah tanggungan dan tingkat pendidikan. Dalam penelitian ini digunakan dua jenis metode pengumpulan data, yaitu metode dokumentasi. Metode Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan mengadakan penelitian terhadap dokumen-dokumen atau catatan-catatan yang ada kaitannya dengan penelitian. Data yang dikumpulkan dengan metode dokumentasi adalah jumlah karyawan, data-data karyawan mengenai usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, status karyawan, dan lamanya karyawan bekerja di Aditya *Beach Resort* Lovina Singaraja dan Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data melalui formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan atas yang diajukan secara tertulis kepada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan. Metode kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan jawaban atau respons mengenai komitmen organisasi karyawan terhadap resort tersebut berdasarkan karakteristik individu yang dimiliki oleh setiap karyawan. Kuesioner tersebut diberikan kepada Manager Personalia Aditya *Beach Resort* Lovina. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengaruh Karakteristik Individu Karyawan Aditya *Beach Resort* Lovina Singaraja Tahun 2014 adalah sebagai berikut. **Usia.** Karyawan Aditya Beach

Resort Lovina memiliki karyawan yang usianya antara 20 tahun sampai dengan 60 tahun. **Jenis kelamin.** Karyawan Aditya Beach Resort Lovina Pada tahun 2014, jumlah karyawan laki-laki adalah 39 orang dan karyawan perempuan 19 orang. **Status Pernikahan.** Pada tahun 2014, jumlah karyawan yang sudah menikah adalah 47 orang dan yang belum menikah berjumlah 11 orang. **Tingkat Pendidikan.** Karyawan Aditya Beach Resort Lovina memiliki karyawan yang berpendidikan SD, SLTP, SLTA, dan Diploma/Sarjana. Untuk karyawan yang pendidikan terakhirnya SD berjumlah 6 orang, 4 orang yang pendidikan terakhirnya SMP, 28 orang pendidikan terakhirnya SMA, dan 20 orang yang pendidikan terakhirnya Diploma/Sarjana. **Masa kerja,** masa kerja

karyawan Aditya Beach Resort Lovina yang paling lama adalah 25 tahun dan paling sedikit adalah 1 tahun. Dan **jumlah tanggungan,** jumlah tanggungan yang paling banyak yang dimiliki oleh satu orang karyawan Aditya Beach Resort Lovina adalah 5 orang dan jumlah tanggungan karyawan yang paling sedikit adalah 1 orang.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS for Windows versi 16 terhadap variabel komitmen organisasi karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja diperoleh hasil nilai maksimum dari data komitmen organisasi adalah sebesar 80.372, sedangkan nilai minimum dari komitmen organisasi adalah sebesar 47.365. Distribusi frekuensi data ditunjukkan dalam tabel 1 sebagai berikut

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Data Komitmen Organisasi Karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja 2014

No	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	79-86	Sangat Tinggi	2	4 %
2	71-78	Tinggi	11	19 %
3	63-70	Sedang	25	43 %
4	55-62	Rendah	13	22 %
5	47-54	Sangat Rendah	7	12 %

Berdasarkan data yang terkumpul, menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja yang termasuk dalam kategori sangat tinggi persentasenya sebesar 4%, yang termasuk dalam kategori tinggi persentasenya sebesar 19%, yang termasuk dalam kategori sedang persentasenya sebesar 43%, yang termasuk dalam kategori rendah persentasenya sebesar 22%, dan yang termasuk dalam kategori sangat rendah persentasenya sebesar 12%. Jadi, dari

data tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan pada Aditya Beach Resort Lovina Singaraja pada tahun 2014 dapat dikategorikan sedang dengan persentase 43%.

Uji statistik t pada program SPSS 16,0 for windows digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi karyawan pada Aditya Beach Resort Lovina Singaraja tahun 2014. Hasil analisis ini dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.448	4.139		13.397	.000
	Karakteristik Individu	.776	.338	.294	2.299	.025

Berdasarkan hasil analisis uji t dengan menggunakan *SPSS 16,0 for windows* dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2.299 dengan tingkat signifikan sebesar 0,025, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,00324. Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.299 > 2,00324$ dan $p\text{-value} < \alpha$ atau $0.025 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara karakteristik individu terhadap komitmen organisasi karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014.

Dalam analisis tersebut dapat diketahui nilai koefisien dari konstanta, yaitu sebesar 55.448 dan nilai koefisien dari karakteristik individu, yaitu sebesar 0,776 sehingga persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 55.448 + 0,776X$.

Persamaan garis regresi tersebut mengartikan bahwa pada saat nilai X bernilai 0 atau konstan, maka nilai Y (komitmen organisasi) sebesar 55.448. Kenaikan variabel bebas X (karakteristik individu) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Y (komitmen organisasi) sebesar nilai koefisien beta masing-masing variabel bebas dikalikan dengan besarnya kenaikan yang terjadi. Misalnya, terjadi kenaikan variabel X karakteristik individu sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Y (komitmen organisasi) sebesar 0,776.

Pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi yang ditinjau dari segi usia pada Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014 dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Pengaruh Usia Terhadap Komitmen Organisasi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60.122	3.216		18.696	.000
	Usia	1.431	.956	.196	1.497	.140

Berdasarkan hasil analisis uji t dengan menggunakan *SPSS 16,0 for windows* dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,497 dengan tingkat signifikan sebesar 0,140, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,00324. Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,497 < 2,00324$ dan $p\text{-value} > \alpha$

atau $0,140 > 0,05$. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa usia tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014.

Pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi yang ditinjau dari segi jenis kelamin pada Aditya Beach

Resort Lovina Singaraja Tahun 2014 dapat

dilihat pada Tabel 4

Tabel 4 Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Komitmen Organisasi
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	63.987	1.168		54.765	.000
	Jenis Kelamin	2.242	2.041	.145	1.098	.277

Berdasarkan hasil analisis uji t dengan menggunakan *SPSS 16,0 for windows* dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,098 dengan tingkat signifikan sebesar 0,277, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,00324. Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,098 < 2,00324$ dan $p\text{-value} > \alpha$ atau $0,277 > 0,05$. Dari hasil diatas dapat

disimpulkan bahwa jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014.

Pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi yang ditinjau dari segi status kawin pada Aditya Beach Resort Lovina Singaraja tahun 2014 dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5 Pengaruh Status Kawin Terhadap Komitmen Organisasi
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	61.811	1.997		30.949	.000
	Status Kawin	3.751	2.267	.216	1.654	.104

Berdasarkan hasil analisis uji t dengan menggunakan *SPSS 16,0 for windows* dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,654 dengan tingkat signifikan sebesar 0,104, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,00324. Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,654 < 2,00324$ dan $p\text{-value} > \alpha$ atau $0,104 > 0,05$. Dari hasil diatas dapat

disimpulkan bahwa status kawin tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014.

Pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi yang ditinjau dari segi masa kerja pada Aditya Beach Resort Lovina Singaraja tahun 2014, dapat dilihat pada Tabel 6

Tabel 6 Pengaruh Masa Kerja Terhadap Komitmen Organisasi
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58.974	2.939		20.066	.000
	Masa Kerja	1.965	.953	.266	2.062	.044

Berdasarkan hasil analisis uji t dengan menggunakan *SPSS 16,0 for windows* dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,062 dengan tingkat signifikan sebesar 0,044, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,00324. Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,062 > 2,00324$ dan $p\text{-value} < \alpha$ atau $0,044 < 0,05$. Dari hasil diatas dapat

disimpulkan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014.

Pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi yang ditinjau dari segi jumlah tanggungan pada Aditya Beach Resort Lovina Singaraja tahun 2014, dapat dilihat pada Tabel 7

Tabel 7 Pengaruh Jumlah Tanggungan Terhadap Komitmen Organisasi
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	61.908	1.718		36.044	.000
	Jumlah Tanggungan	1.432	.733	.253	1.954	.056

Berdasarkan hasil analisis uji t dengan menggunakan *SPSS 16,0 for windows* dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,954 dengan tingkat signifikan sebesar 0,056 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,00324. Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,954 < 2,00324$ dan $p\text{-value} > \alpha$ atau $0,056 > 0,05$. Dari hasil diatas dapat

disimpulkan bahwa jumlah tanggungan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014.

Pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi yang ditinjau dari segi tingkat pendidikan pada Aditya Beach Resort Lovina Singaraja tahun 2014 dapat dilihat pada Tabel 8

Tabel 8 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Komitmen Organisasi
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	67.921	3.060		22.195	.000
	Tingkat Pendidikan	-1.168	1.061	-.146	-1.101	.276

Berdasarkan hasil analisis uji t dengan menggunakan *SPSS 16,0 for windows* dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar -1.101 dengan tingkat signifikan sebesar 0,276, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,00324. Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-1.101 < 2,00324$ dan $p\text{-value} > \alpha$ atau $0,276 > 0,05$. Dari hasil diatas dapat

disimpulkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa karakteristik individu

pada Aditya *Beach Resort* Lovina Singaraja tahun 2014 meliputi usia, jenis kelamin, status kawin, masa kerja, jumlah tanggungan dan tingkat pendidikan yang dijelaskan sebagai berikut, Aditya *Beach Resort* Lovina Singaraja memiliki karyawan yang berusia dari 20 sampai 60 tahun, pada tahun 2014, jumlah karyawan laki-laki adalah 39 orang dan karyawan perempuan 19 orang. Karyawan Aditya Beach Resort Lovina sebagian besar sudah menikah. Pada tahun 2014, jumlah karyawan yang sudah menikah adalah 47 orang dan yang belum menikah berjumlah 11 orang. Karyawan Aditya *Beach Resort* Lovina memiliki jenjang pendidikan yang berbeda-beda, yaitu karyawan yang tingkat pendidikannya SD berjumlah 6 orang, SLTP berjumlah 4, SLTA berjumlah 28 orang, dan Diploma/Sarjana berjumlah 20 orang. Rata-rata karyawan di resort tersebut memiliki masa kerja yang cukup lama, masa kerja karyawan yang paling lama adalah 25 tahun dan paling sedikit adalah 1 tahun. Aditya *Beach Resort* Lovina memiliki karyawan sebanyak 58 orang yang rata-rata sudah menikah. Jadi, jumlah tanggungan setiap karyawan pastilah berbeda-beda. Jumlah tanggungan yang paling banyak yang dimiliki oleh satu orang karyawan adalah 5 orang dan jumlah tanggungan karyawan yang paling sedikit adalah 1 orang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, komitmen organisasi karyawan pada Aditya *Beach Resort* Lovina Singaraja Tahun 2014 tergolong sedang dilihat dari besar persentasenya, yaitu 43 %. Hal ini dibuktikan dari hasil kuesioner yang diberikan peneliti kepada manager personalia Aditya *Beach Resort* Lovina Singaraja Tahun 2014.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi karyawan Aditya *Beach Resort* Lovina Singaraja tahun 2014. Hasil data menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

atau $2.299 > 2,00324$ dan $p\text{-value} < \alpha$ atau $0.025 < 0,05$. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Dyne dan Graham (2005) yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik personal (individu), yang terdiri dari usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan dan jumlah tanggungan. Selain itu, menurut Morrow komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakter personal (individu) yang mencakup usia, masa kerja, pendidikan dan jenis kelamin (Prayitno, 2005).

Karakteristik individu terdiri atas usia, jenis kelamin, status kawin, masa kerja, jumlah tanggungan dan tingkat pendidikan. Pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi yang ditinjau dari segi usia menunjukkan bahwa, Sig (0,140) $> 0,05$, sehingga usia tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Ditinjau dari segi jenis kelamin menunjukkan bahwa, Sig (0,277) $> 0,05$, sehingga jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Ditinjau dari segi status kawin menunjukkan bahwa, Sig (0,104) $> 0,05$, sehingga status kawin tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Ditinjau dari segi masa kerja menunjukkan bahwa, Sig (0,044) $< 0,05$, sehingga masa kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Ditinjau dari segi jumlah tanggungan menunjukkan bahwa, Sig (0,056) $> 0,05$, sehingga jumlah tanggungan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Ditinjau dari segi tingkat pendidikan menunjukkan bahwa, Sig (0,276) $> 0,05$, sehingga tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah masa kerja dengan tingkat signifikansi (0,044) $< 0,05$. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2003) yang mengemukakan, semakin lama karyawan bekerja pada suatu organisasi semakin memberi dia peluang untuk menerima tugas-tugas yang lebih menantang, otonomi

yang lebih besar, keleluasan bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih tinggi dan peluang menduduki jabatan atau posisi yang lebih tinggi. Selain itu Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan oleh telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut. (1) Aditya Beach Resort Lovina Singaraja memiliki karyawan yang berusia dari 20 sampai 60 tahun, pada tahun 2014, jumlah karyawan laki-laki adalah 39 orang dan karyawan perempuan 19 orang. Karyawan Aditya Beach Resort Lovina sebagian besar sudah menikah. Pada tahun 2014, jumlah karyawan yang sudah menikah adalah 47 orang dan yang belum menikah berjumlah 11 orang. Karyawan Aditya Beach Resort Lovina memiliki jenjang pendidikan yang berbeda-beda, yaitu karyawan yang tingkat pendidikannya SD berjumlah 6 orang, SLTP berjumlah 4, SLTA berjumlah 28 orang, dan Diploma/Sarjana berjumlah 20 orang. Rata-rata karyawan di resort tersebut memiliki masa kerja yang cukup lama, masa kerja karyawan yang paling lama adalah 25 tahun dan paling sedikit adalah 1 tahun. Aditya Beach Resort Lovina memiliki karyawan sebanyak 58 orang yang rata-rata sudah menikah sehingga jumlah tanggungannya berbeda-beda. Jumlah tanggungan yang paling banyak yang dimiliki oleh satu orang karyawan adalah 5 orang dan jumlah tanggungan karyawan yang paling sedikit adalah 1 orang. (2) Komitmen organisasi karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja tahun 2014 berkategori sedang dengan presentase 43 %. (3) Karakteristik individu berpengaruh signifikan secara

parsial terhadap komitmen organisasi karyawan pada Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis ttes yang menunjukkan nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.299 > 2,00324$ dan $p\text{-value} < \alpha$ atau $0.025 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara karakteristik individu terhadap komitmen organisasi karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja tahun 2014. Persamaan garis regresi untuk menggambarkan pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi karyawan pada Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014 adalah $\hat{Y} = 55.448 + 0,776X$.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut. (1) Hasil analisis dalam penelitian ini menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi, salah satu karakteristik individu tersebut adalah masa kerja setiap karyawan. Oleh sebab itu penulis memberikan saran kepada perusahaan agar memperhatikan masa kerja karyawan. Hal ini penting dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan karena loyalitas perusahaan bisa dirasakan oleh setiap karyawan dan memacu motivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi serta meningkatkan komitmen setiap karyawan terhadap perusahaan. (2) Bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti mengenai karakteristik individu pada suatu perusahaan, diharapkan untuk melakukan penelitian yang sejenis dengan melanjutkan dan memperdalam materi mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi dengan memilih objek ataupun dimensi karakteristik individu dan komitmen organisasi lainnya yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Ady Saputra, Komang. 2011. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab. Buleleng". *Skripsi* (tidak diterbitkan). Singaraja : Universitas Pendidikan Ganesha.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. 2005. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization. (Terjemahan). *Journal of Occupational Psychology*". Tersedia pada <http://jurnal-online.um.ac.id/.../artikel/pdf> (diakses tanggal 29 Oktober 2014)
- Angle, H.L., & Perry, J.L. 1981. "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness". *Administrative Science Quarterly*, Volume 26, Nomor 1 (hlm.1-14).
- Caldwell, D.F., Chatman, J.A., & O'Reilly, C.A. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 245-261. Terjemahan. Tersedia pada <http://jurnal-online.um.ac.id/.../artikel/pdf> (diakses tanggal 29 Oktober 2014).
- Davis, Keith, dan Newstorm. 2002. *Perilaku Dalam Organisasi* Jilid I, Edisi Ketujuh Terjemahan oleh Agus Dharma. 1996. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Dyne, V.L dan Graham, J.W. 2005. *Organizational Citizenship Behavior, Construct Redefinition Measurement and Validation*. *Academy Management Journal*. 37, (4), 765-802. Terjemahan. Tersedia pada <http://jurnal-online.um.ac.id/.../artikel/pdf> (diakses tanggal 29 Oktober 2014).
- Greenberg, J., & Baron, R.A. 1993. *Behavior in Organizations: Understanding and Managing The Human Side of Work* (5th Ed.). Upper Saddle River : NJ: Prentice-Hall.
- . 2000. *Behavior in Organizations: Understanding and Managing The Human Side of Work* (5th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- . 2003. *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Hrebieniak, L.G., & Alutto, J.A. 1972. *Personal and Role-Related Factors In The Development Of Organizational Commitment*. *Administrative Science Quarterly*, Volume 17, (hlm.555-573).
- Krietner, R. & Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi* Terjemahan oleh Erly Suandy. *Organizational Behavior*. 2000. Edisi 5. Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, edisi 10. Yogyakarta: Penerbit Andi,.
- Mathis, RL dan Jackson, J.H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Mathieu, J.E. & Zajac, D.M. 1990. *A Review and Meta-Analysis of The Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment*.

- Psychological Bulletin*, Volume 108, (hlm.171-194).
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. 1982. *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pangabean, M. S. 2004. Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Variabel Bagi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Kerja. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 6. Tersedia pada <http://jurnal-online.um.ac.id/.../artikel/pdf> (diakses tanggal 29 Oktober 2014)
- Robbins. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan oleh Alexander Sindoro. *Organizational Behavior*. 1996. Jakarta: PT Prenhallindo.
- , 2003. *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Jilid. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- , 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sjabadhyni, B. Graitto, B.K.I. Wutun, R.P. 2001. *Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO*. Cetakan 1. Depok : Universitas Indonesia.
- Soekanto, Soejono. 2000. *Kamus Besar Sosiologi*. Jakarta: Rajawali.
- Steers, R.M. 1977. *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. *Administrative Science Quarterly*, Volume 22, (hlm.46-56).
- , 2000. *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. *Administrative Science Quarterly*
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer (Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi)*, Edisi Satu, Cetakan Pertama. Jakarta : CV. Rajawali.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- , 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.